

THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE AND WORKING STRESS ON EMPLOYEES PERFORMANCE

Vincent Rivelio¹⁾ Lidya Wati Pranata²⁾ Jessyca³⁾, Santi⁴⁾ dan Hendry⁵⁾

vincentrivelio92@gmail.com¹⁾ lidyapranataa@gmail.com²⁾ jessycaliim@gmail.com³⁾

santichainur3021@gmail.com⁴⁾ Hendry_wijaya63@yahoo.com⁵⁾

Universitas Prima Indonesia^{1,2,3,4,5)}

ABSTRACT

This research aims at testing and analyzing the influence of organizational culture and work stress on employees' performance at PT. SerdangJaya Perdana. The researcher took the object of research from PT. Serdang Jaya Perdana. Employees' performance can be interpreted as the ability of employees to do their jobs. The performance of an employee is what distinguishes each employee who has different levels of importance in carrying out their duties. Management can measure the company's performance on each employee. Improving employee performance cannot just happen, but there are factors affected such as organizational culture and work stress. The population used is 97 people by taking samples using the Slovin formula and 30 employees to test the validity taken entirely from the rest of the population in the company. The research method used is quantitative, quantitative descriptive research type.

Methods of collecting data was done by having interviews, questionnaires and studies. The analytical method used is multiple linear regression, determination coefficient and simultaneous testing (F-Test) with $F_{count} > F_{table}$ ($52,684 > 3,11$) and partially (t-Test) with values for organizational culture variable $t_{count} > t_{table}$ number ($5,216 > 1,99045$) and work stress ($2,694 > 1,99045$).

The results of the study prove that organizational culture and simultaneous work stress and partial positive and significant effect on employee performance at PT Serdang Jaya Perdana.

Keywords: Organizational Culture, Job Stress and Performance

A. Pendahuluan

Setiap organisasi dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat bekerja sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi. Karyawan merupakan salah satu aset utama dalam organisasi dan mempunyai peran yang sangat strategis didalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi. Oleh karena itu, perusahaan membutuhkan karyawan yang berpotensi dan memiliki kinerja yang baik sehingga tujuan perusahaan dapat segera tercapai.

Kinerja karyawan dapat diartikan sebagai kemampuan karyawan dalam mengerjakan pekerjaannya. Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur karyawan atas unjuk kerjanya berdasarkan kinerja dari masing-masing karyawan. Peningkatan kinerja karyawan tentunya tidak dapat terjadi begitu saja, tetapi ada faktor-faktor yang dapat mempengaruhinya seperti misalnya budaya organisasi dan stres kerja.

Budaya organisasi merupakan satuan norma yang terdiri dari keyakinan, sikap, core values, dan pola perilaku yang dilakukan orang dalam organisasi. Budaya organisasi memberikan ketegasan dan mencerminkan spesifikasi suatu organisasi sehingga berbeda dengan organisasi lain. Tanpa adanya budaya organisasi, karyawan sulit menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik, karena budaya organisasi merupakan pegangan karyawan dalam menjalankan kewajiban dan perilakunya di dalam organisasi. Nilai-nilai budaya organisasi yang dianut bersama

membuat karyawan merasa nyaman bekerja, memiliki budaya dan kesetiaan, serta membuat karyawan berusaha lebih keras bekerja. Jika karyawan dapat menerima baik budaya organisasi yang diterapkan, maka dapat membuat karyawan bekerja dengan nyaman, enerjik, dan berusaha lebih keras bekerja untuk meningkatkan kinerjanya.

Stres kerja merupakan kondisi karyawan yang mengalami ketegangan karena ketidakseimbangan fisik dan psikis karena ketidaksamaan keinginan dengan yang hasil yang dipersepsikan. Karyawan yang mengalami stres kerja akan membuat dirinya merasa tidak tenang, merasa kuatir, dan tidak nyaman dalam bekerja sehingga kinerja yang dihasilkan akan mengalami penurunan dan tidak sesuai harapan perusahaan. Karyawan yang mengalami stres kerja yang berlebihan umumnya akan memutuskan untuk berhenti bekerja.

PT. Serdang Jaya Perdana merupakan perusahaan industri yang memproduksi dan menjual minyak inti kelapa sawit (Palm Kernel Oil). Minyak inti kelapa sawit merupakan minyak nabati yang dapat dimakan yang berasal dari kelapa sawit.

Berdasarkan fenomena permasalahan yang terjadi pada perusahaan, maka peneliti melakukan penelitian pada perusahaan ini dengan judul "Pengaruh Budaya Organisasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Serdang Jaya Perdana".

B. Identifikasi Masalah

1. Budaya organisasi di perusahaan belum dijalankan dengan baik oleh karyawan sehingga menyebabkan sering terjadi pelanggaran kerja.
2. Stres kerja yang dialami karyawan dalam pekerjaan berdampak pada tingginya tingkat turnover di perusa-

haan.

3. Kinerja karyawan cenderung mengalami penurunan yang terlihat dari ketidakmampuan karyawan mencapai target penjualan yang ditetapkan oleh PT. Serdang Jaya Perdana.

C. Perumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Serdang Jaya Perdana?
2. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Serdang Jaya Perdana ?
3. Bagaimana pengaruh budaya organisasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Serdang Jaya Perdana ?

D. Tujuan Penelitian

1. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Serdang Jaya Perdana.
2. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Serdang Jaya Perdana.
3. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh budaya organisasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Serdang Jaya Perdana.

E. Manfaat Penelitian

- a. Bagi Peneliti.

Sebagai dasar peningkatan pengetahuan mengenai pengaruh budaya organisasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan.

- b. Bagi Fakultas.

Sebagai tambahan jumlah hasil karya mahasiswa yang dapat menjadi referensi bagi Fakultas Ekonomi Manajemen, Universitas Prima Indonesia (UNPRI).

- c. Bagi PT. Serdang Jaya Perdana.

Sebagai dasar peningkatan kinerja karyawan di masa yang akan datang dengan mengupayakan agar budaya organisasi dapat diterima dengan baik oleh karyawan dan mengupayakan agar karyawan tidak mengalami stres kerja.

- d. Bagi Peneliti Selanjutnya.

Sebagai bahan acuan bagi peneliti selanjutnya yang akan meneliti masalah yang sama maupun yang berkaitan dengan masalah peneliti ini.

F. Tinjauan Pustaka

1. Teori Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Sopiah (2008:128), beberapa langkah sosialisasi yang dapat membantu dan mempertahankan budaya organisasi adalah melalui seleksi calon karyawan, penempatan, pendalaman bidang pekerjaan, penilaian kinerja, dan pemberian penghargaan, penanaman kesetiaan pada nilai-nilai luhur, perluasan cerita dan berita, pengakuan kinerja dan promosi.

Menurut Sutrisno (2013:31), sosialisasi budaya organisasi dapat memberikan manfaat bagi karyawan untuk memudahkan mereka dalam menyesuaikan diri dengan lingkungan, pekerjaan dan anggota organisasi yang lain, sehingga dapat menumbuhkan komitmen karyawan terhadap organisasi yang pada akhirnya diharapkan akan dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Menurut Uha (2013:16), "Dengan budaya organisasi kita dapat memperbaiki

perilaku dan motivasi sumber daya manusia sehingga meningkatkan kinerjanya dan pada gilirannya meningkatkan kinerja organisasi untuk mencapai tujuan organisasi”.

Dengan demikian, sosialisasi budaya organisasi dapat memberikan manfaat bagi karyawan dalam memperbaiki perilaku dan motivasi sumber daya manusia sehingga akan mendukung peningkatan kinerja, di mana mempertahankan budaya organisasi dapat dilakukan dengan cara pengakuan kinerja karyawan.

2. Teori Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

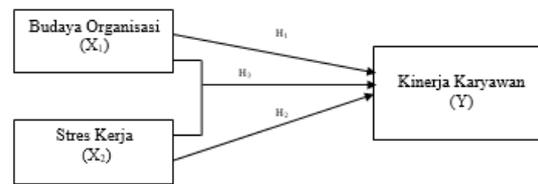
Menurut Wahjono (2010:113), hubungan antara stres dengan kinerja menemukan adanya hubungan dalam bentuk kurva U terbalik antara stres dan kinerja”. Pola U terbalik tersebut menunjukkan hubungan tingkat stres (rendah-tinggi) dan kinerja (rendah-tinggi). Bila stres menjadi terlalu besar, kinerja akan menurun karena stres mengganggu pelaksanaan pekerjaan.

Menurut Umam (2012:217), “Tingkat stres yang tinggi atau stres ringan yang berkepanjangan akan menurunkan kinerja karyawan. Stres ringan mungkin akan memberikan keuntungan bagi organisasi, tetapi dari sudut pandang individu, hal tersebut bukan merupakan hal yang diinginkan”.

Menurut Sunyoto (2012:215), “Stres yang dialami oleh karyawan akibat lingkungan yang dihadapinya akan mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerjanya sehingga manajemen perlu untuk meningkatkan mutu lingkungan organisasional bagi karyawan”.

Dengan demikian, stres kerja yang berlebihan dan dialami dalam waktu yang lama akan mengganggu pelaksanaan pekerjaan karyawan dan berdampak pada penurunan kinerjanya.

3. Kerangka Konseptual dan Hipotesis



G. Metode Penelitian

1. Pendekatan Penelitian

Metode penelitian berisi cara atau prosedur yang dipergunakan untuk melakukan penelitian sehingga mampu menjawab rumusan masalah dan tujuan penelitian.

Pendekatan penelitian ini berdasarkan pendekatan kuantitatif karena penelitian ini memiliki alur yang jelas dan teratur. Arikunto (2010:27) mengemukakan bahwa “Penelitian kuantitatif sesuai dengan namanya, banyak dituntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan dari hasilnya”.

2. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini yang digunakan adalah jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Menurut Arikunto (2010:3) “Jenis penelitian deskriptif adalah penelitian yang dimaksudkan untuk menyelidiki keadaan, kondisi atau hal lain-lain yang sudah disebutkan, yang hasilnya dipaparkan dalam bentuk laporan penelitian”.

3. Sifat Penelitian

Sifat penelitian ini adalah deskriptif explanatory. Menurut Zulfanef (2008:11), “Penelitian explanatory adalah penelitian yang bertujuan menelaah kausalitas antar variabel yang menjelaskan suatu fenomena tertentu”. Dalam penelitian explanatory peneliti berusaha untuk menjelaskan atau membuktikan hubungan atau pengaruh

antar variabel.

4. Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat dilakukan penelitian ini adalah PT. Serdang Jaya Perdana yang beralamat di jalan Sutomo No. 252, Gang Buntu Medan. Penelitian ini dilakukan dari bulan Maret 2019 sampai dengan Agustus 2019.

5. Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2011:80), "Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya". Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan tetap di PT. Serdang Jaya Perdana dengan jumlah karyawan sebanyak 127 orang.

Menurut Sugiyono (2011:81), "Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut".

Dalam pengambilan jumlah sampel akan menggunakan rumus Slovin yaitu

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Di mana :

- n = ukuran sampel
- N = ukuran populasi
- e = persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan pengambilan sampel yang masih dapat ditolerir

Dalam penelitian ini :

$$n = \frac{127}{1 + 127 (0,05)^2} = 96.39 \text{ atau } 96$$

(hasil pembulatan)

Dengan demikian, jumlah sampel pada penelitian ini adalah sebanyak 96 orang karyawan tetap dan dalam untuk uji validitas akan menggunakan responden di luar sampel sebanyak 30 orang.

6. Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data

dilakukan dengan cara :

1. Wawancara
2. Kuesioner
3. Studi dokumentasi

7. Jenis dan Sumber Data

Sumber data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah :

- 1). Data primer
- 2) Data sekunder

8. Identifikasi dan Definisi Operasional Variabel Penelitian.

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Pengukuran
Budaya Organisasi (X ₁)	Sistem nilai organisasi dan akan mempengaruhi cara pekerjaan dilakukan dan cara para karyawan berperilaku Sumber: Feriyanto (2015:135)	1. Visi 2. Misi 3. Strategi 4. Struktur 5. Perilaku kerja Sumber: Badeni (2014:229)	Skala Likert
Stres Kerja (X ₂)	Suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan Sumber: Rivai dan Sagala (2011:1008)	1. Beban tugas yang terlalu berat 2. Desakan waktu 3. Penyelesaian yang kurang baik 4. Iklim kerja yang menimbulkan rasa tidak aman 5. Kurangnya informasi dari umpan balik tentang prestasi kerja seseorang Sumber: Siagian (2013:301)	Skala Likert
Kinerja Karyawan (Y)	Suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu	1. Kriteria berdasarkan sifat. 2. Kriteria berdasarkan perilaku. 3. Kriteria berdasarkan hasil. Sumber: Fajar dan Heru (2015: 137-1388)	Skala Likert

	Sumber: Yani (2012:117)		
--	-------------------------	--	--

a. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Variabel

Data yang diperoleh perlu diuji ketepatan atau kecermatannya dan keandalannya agar hasil pengolahan data dapat lebih tepat dan akurat. Oleh karena itu, perlu diketahui seberapa tinggi validitas dan realibilitas alat ukur (instrumen) yang digunakan.

b. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya (sah tidaknya) suatu kuisioner. Menurut Ghozali (2013:59), mengukur validitas dapat dilakukan dengan cara melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk degree of freedom (df) = n-2, dalam ini adalah jumlah sampel. Jadi (df) yang digunakan adalah 30-2 = 28 dengan alpha sebesar 5% maka menghasilkan nilai r tabel (uji dua sisi) sebesar 0,3610 dengan ketentuan:

1. Hasil r hitung > r tabel = valid
2. Hasil r hitung < r tabel = tidak valid

c. Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2013:48), "Reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari suatu variabel atau konstruk. Suatu kuisioner dapat dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu".

Pengujian dilakukan dalam tahapan yaitu dengan membandingkan nilai pada Cronbach's Alpha dengan nilai pada Cronbach's Alpha If Item Deleted. Jika Alpha rendah, kemungkinan satu atau beberapa item tidak reliabel dan harus

dilakukan tes lanjutan guna melihat item-item tertentu yang tidak reliabel. Hasil uji reliabilitas dengan nilai Cronbach's Alpha > 0.6 = Reliabel.

H. Pembahasan

1. Gambaran Umum Perusahaan

PT. Serdang Jaya Perdana merupakan perusahaan industri yang memproduksi dan menjual minyak inti kelapa sawit (Palm Kernel Oil). Minyak inti kelapa sawit merupakan minyak nabati yang dapat dimakan yang berasal dari kelapa sawit

2. Analisis Statistik Deskriptif

Pada penelitian di PT Serdang Jaya Perdana, variabel bebas (independent variable) yang diamati adalah Budaya Organisasi (X1) dan Stres Kerja (X2) sedangkan variabel terikat (dependent variable) adalah Kinerja Karyawan (Y). Deskriptif statistik dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel Hasil Analisis Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Budaya Organisasi	96	18.00	46.00	30.2292	7.14140
Stres Kerja	96	18.00	42.00	30.0937	6.65081
Kinerja	96	11.00	28.00	18.4062	4.67823
Valid N (listwise)	96				

Sumber: Hasil Penelitian, 2019 (data diolah)

Dari Tabel dapat diketahui hasil analisis statistik deskriptif untuk variabel Budaya Organisasi (X1), Stres Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y).

Pada Tabel diketahui bahwa variabel Budaya Organisasi (X1) dengan sampel sebanyak 96 orang memiliki rata-rata sebesar 30.2292 nilai minimum 18,00 dan maximum sebesar 46,00 dengan standar 5.75804. Nilai minimum 18 didapatkan dari nomor responden 31 dan nilai maximum dari 46 didapatkan dari nomor responden 45.

Variabel Stres Kerja (X2) dengan sampel sebanyak 96 orang memiliki rata-rata sebesar 30.0937, nilai minimum 18,00 dan maximum sebesar 42,00 dengan standar deviasi 6.52553. Nilai minimum 18 didapatkan dari nomor responden 22 dan nilai maximum dari 42 didapatkan dari nomor responden 68.

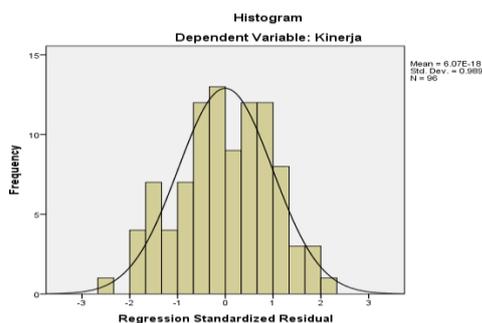
Variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan sampel sebanyak 96 orang memiliki rata-rata sebesar 27,80, nilai minimum 11,00 dan maximum sebesar 28,00 dengan standar deviasi 18.4062. Nilai minimum 11 didapatkan dari nomor responden 40 dan 89, nilai maximum dari 28 didapatkan dari nomor responden 68.

a. Hasil Uji Asumsi Klasik

Untuk mendapatkan model regresi yang baik harus terbebas dari penyimpangan data yang terdiri dari normalitas, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas. Berikut ini hasil pengujian uji asumsi klasik.

b. Uji Normalitas

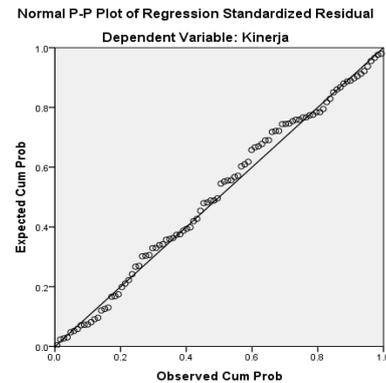
Menurut Ghozali (2013:160-161), uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik.



Gambar Hasil Pengujian Normalitas Grafik Histogram

Sumber: Hasil Penelitian, 2019 (data diolah)

Dari Gambar di atas, terlihat bahwa gambar garis berbentuk lonceng, tidak melenceng ke kiri maupun ke kanan. Hal ini menunjukkan bahwa data berdistribusi normal.



Sumber: Hasil Penelitian, 2019 (data diolah)

Gambar IV.3 Hasil Uji Normalitas dengan Metode Probability Plot

Pada Gambar IV.3 menunjukkan data menyebar disekitar garis diagonal. Hal ini menjelaskan bahwa data yang diregresi dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Tabel Hasil Pengujian Normalitas One Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		96
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.20322985
	Most Extreme Differences	
	Absolute	.066
	Positive	.042
	Negative	-.066
Test Statistic		.066
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Hasil Penelitian, 2019 (data diolah)

Berdasarkan hasil output pada Tabel diperoleh nilai (Asymp. Sig. 2-tailed) sebesar 0,200. Karena signifikansi lebih besar dari 0,05 maka data terdistribusi dengan normal.

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas adalah adanya suatu hubungan linear yang sempurna antara beberapa atau semua variabel independen. Menurut Ghozali (2013:105), "Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen).

Tabel Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics		
		Tolerance	VIF
1 (Constant)			
Budaya Organisasi	.513	1.948	
Stres Kerja	.513	1.948	

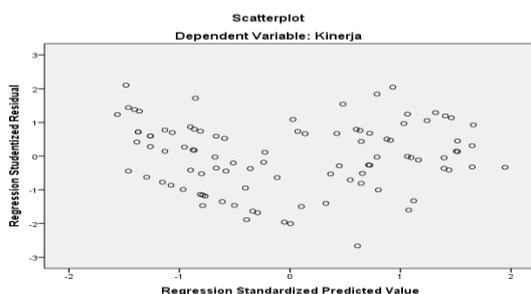
a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Penelitian, 2019 (data diolah)

Pada Tabel hasil variabel budaya organisasi dan stress kerja nilai VIF sebesar 1.948 lebih kecil dari 10 dan nilai tolerance sebesar 0.513 mendekati 1. Hal ini menunjukkan tidak terjadi multikolinearitas.

a. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2013:139). uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas



Sumber: Hasil Penelitian, 2019 (data diolah)

Gambar IV.4 Hasil Pengujian Heterokedastisitas

Pada Gambar IV.4, terlihat titik yang menyebar yang tidak membentuk pola-pola tertentu dan tersebar baik di atas angka 0 dan berdasarkan gambar tersebut maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel Hasil Pengujian Glejser

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.729 ^a	.531	.521	3.23749

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Penelitian, 2019 (data diolah)

Berdasarkan Tabel nilai Adjusted R Square adalah 0,521 artinya bahwa kemampuan variasi variabel budaya organisasi (X1) dan stres kerja (X2) dalam menjelaskan variasi dari kinerja karyawan (Y) adalah sebesar 52,1% dan sisanya sebesar 47,9% dijelaskan oleh variabel-variabel independen yang tidak diteliti seperti disiplin, kompensasi dan konflik.

b. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji-F)

Pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian adalah dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Model regresi yang digunakan adalah sebagai berikut :

Tabel Hasil Uji F

ANOVA^a

Model	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2	552.196	52.684	.000 ^b
Residual	93	10.481		
Total	95			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Budaya Organisasi

Sumber: Hasil Penelitian, 2019 (data diolah)

Pada Tabel diperoleh hasil F Hitung 52,684 sedangkan F Tabel pada $\alpha = 0,05$ diperoleh F tabel 3,11 yang dilihat dari tabel probabilitas F dari hasil ini diketahui $F_{hitung} > F_{tabel}$, dan signifikansi 0,000 atau lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ jadi posisi titik uji

signifikansi berada pada wilayah penolakan H0 atau dapat disimpulkan Ha diterima yang artinya bahwa variabel pengembangan karir dan pengawasan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

c. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Menurut Ghozali (2013:98), "Uji t statistik pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependen dengan menganggap variabel lainnya konstan".

Tabel Hasil Uji t

Model	Coefficients ^a		t	Sig.
	B	Std. Error		
1 (Constant)	2.516	1.618	1.556	.123
Budaya Organisasi	.339	.065	5.216	.000
Stres Kerja	.188	.070	2.694	.008

a. Dependent Variable: Kinerja
 Sumber: Hasil Penelitian, 2019 (data diolah)

Pada Tabel hasil uji parsial diperoleh hasil sebagai berikut:

- 1) Nilai t hitung untuk variabel budaya organisasi (5,216) lebih besar dibandingkan dengan nilai t tabel yang dilihat dari tabel probabilitas t (1,99045) atau nilai sig t untuk pengembangan karir (0,000) lebih kecil dari a (0,05). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak Ho dan menerima Ha untuk variabel budaya organisasi. Dengan demikian, secara parsial budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini memberi arti budaya organisasi memberikan dampak pada kinerja karyawan.
- 2) Nilai t hitung untuk variabel stress kerja (2,694) lebih besar dibandingkan dengan nilai t tabel yang dilihat dari tabel probabilitas t (1,99045), atau nilai

sig t untuk variabel stress kerja (0,000) lebih kecil dari a (0,05). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H0 dan menerima Ha untuk variabel stress kerja. Dengan demikian, secara parsial stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini memberi arti bahwa stress kerja memberikan dampak pada kinerja karyawan.

I. Penutup

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

Pengujian hasil secara parsial menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Serdang Jaya Perdana

Pengujian hasil secara parsial menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Serdang Jaya Perdana

Pengujian hasil secara simultan menunjukkan bahwa budaya organisasi dan stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Serdang Jaya Perdana

Berdasarkan kesimpulan sebelumnya, maka peneliti menyarankan sebagai berikut:

Bagi Peneliti atas hasil penelitian ini dapat sebagai bahan pengetahuan untuk memperluas wawasan penelitian dalam bidang ilmu manajemen sumber daya manusia.

Bagi peneliti selanjutnya, agar lebih mengembangkan teori-teori menyangkut variabel yang diduga memiliki hubungan dengan kinerja karyawan seperti: kepemimpinan, disiplin dan pengawasan.

Bagi perusahaan pada masalah budaya organisasi harus lebih memperhatikan masalah peraturan yang sering dilanggar oleh karyawan. Pimpinan harus lebih tegas dalam memberikan sanksi kepada karyawan yang ada agar tidak lagi melakukan pelanggaran. Selain itu pada masalah stress kerja, perlu adanya kenyamanan karyawan dalam bekerja yang dapat diciptakan dengan adanya pemberian kompensasi, suasana kerja yang nyaman dan pemberian rekreasi bersama kepada karyawan.

Bagi Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Prima Indonesia agar hasil penelitian ini dapat menjadi bahan studi kepustakaan, pembelajaran dan memperkaya penelitian ilmiah di Universitas Prima Indonesia.

J. Referensi

- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Badeni. 2014. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Bandung: Alfabeta
- Fajar, Siti Al dan Tri Heru. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Sebagai Dasar Meraih Keunggulan Bersaing*. Yogyakarta: YKPN
- Feriyanto, Andri, Shyta, dan Endang Triana. 2015. *Pengantar Manajemen (3 in 1): Untuk Mahasiswa dan Umum, Cetakan Pertama*. Yogyakarta: PT. Pustaka Baru.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS 21, Cetakan Ketujuh*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kaswan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Noor, Juliansyah. 2013. *Penelitian Ilmu Manajemen: Tinjauan Filosofis dan Praktis*. Jakarta: Kencana.
- Noviansyah dan Zunaidah. 2011. *Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Minanga Ogan Baturaja (Perkebunan KelapaSawit)*. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya*. Volume 9 No. 18.
- Pranoto, Paulus Sugiyo. 2014. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Crea Cipta Cemerlang*. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Volume 2 Nomor 4.
- Rivai, H. Veithzal dan Ella Jauvani Sagala. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik, Edisi Ke-2*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Yogya-karta: Andi.
- Siagian, Sondang P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 1, Cetakan Ke-21*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. 2013. *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*. PT. Buku Seru, Jakarta.
- _____. 2014. *Konsep Dasar Riset Pemasaran & Perilaku Konsumen, Cetakan Ke-2*. Jakarta: PT. Buku Seru.
- Sutrisno, H. Eddy. 2013. *Budaya Organisasi, Cetakan Ketiga*. Jakarta: Kencana.
- Tahir, M. 2018. *Pengaruh Tekanan Kerja (Stres) dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sinar Pandawa Medan (Perusahaan Kelapa Sawit)*. *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis (JRMBS)*. Volume 3 No. 1.
- Uha, H. Ismail Nawawi. 2013. *Budaya Organisasi Kepemimpinan & Kinerja*. Jakarta: Kencana.
- Umam, Khaerul. 2012. *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Yani, H.M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Zulganef. 2008. *Metode Penelitian Sosial dan Bisnis. Cetakan Pertama*. Yogyakarta: Graha Ilmu.